

Utklipp av: *Stavangeren*

6/4 49

05-045 0389

„STAVANGEREN“s KRONIKK

SAMARBEID - den glemte faktor

I denne kronikken behandler Johan E. Holand skuespillet «Den glemte faktor» og den erkjennelsen det rommer.

Det psykologiske skuespill «Den glemte faktor», som et internasjonalt team innenfor MRA-bevegelsen nå viser fram i Norge, setter sinnene i bevegelse. Ikke så underlig. Her konfronteres vi med tidens brennende problem — for hver enkelt av oss — og for det nasjonale og internasjonale samfunn vi har dannet og vil utvikle videre. I sin geniale enkelhet setter stykket oss inn i vår og samfunnets situasjon og skaper en forståelse for den som ingen po-

litisk opplysning eller propaganda, psykologisk og sosiologisk forskning, synes å kunne gi oss. «Den glemte faktor» trekker i forgrunnen hovedskueplassen for individets og samfunnets livskamp — arbeidsplassen. Det er forholdene der som former menneskenes livssyn, deres politiske oppfatning, og arbeidsplassen gir også et speilbilde av samfunnets tilstand.

Dette mektige skuespill understreker at det er den enkeltes sinnelag,

hans etiske holdning, som bestemmer bedriftens og samfunnets livsform og utviklingsmuligheter. Vi vil si at vi vet det nok — men vil vi virkelig erkjenne det? Det er menneskelig — og der er også et uvurderlig og naturlig skapende incitament i egeninteressen — men i sin outrerte, ukultiverte form er den negativ, nedbrytende. Da gir den seg utslag i det personlige motsetningsforhold på arbeidsplassen og klassekamp i samfunnet. De mektige krefter drar til hver sin kant. Alle vet vi følgen av det.

Da vårt folk skulle gjenreise arbeidsplassen og landet etter krigen, tok vel hver enkelt fatt med et mer eller mindre nytt s i n n. Etter krigsopplevelsen var det lettere enn før å appellere til samarbeid — den glemte faktor. De fleste hadde fått en større forståelse av samarbeidets verdi. Felles anstrengelser for felles mål. Man kan gjerne bruke MRA-bevegelsens slagord: Et forpliktende fellesskap.

Men hvordan bør samarbeidet helst arte seg? Der kjempes om be-

driftene, om menneskene og om samfunnet. Noen roper på Staten og mener at den skal greie alt: Her må sosialisering til om alle skal få sin rettfærdige del. Og sosialiseringstilhengerne kan sikkert danne et stort kor. Skjønt — er det ikke frafall i rekkene? Troen på sosialiseringen synes ikke så klippefast lenger. Man har høstet visse erfaringer. Før var det et prinsipp — nå er det i større grad et hensiktsmessighetsspørsmål. Sosialistene er uenige seg imellom om fremgangsmåtene. Sosialisering — eller ikke, er blitt et problem selv for dem som lenge målbevisst har arbeidet for å gjennomføre teorien. Virkeligheten har overvunnet dogmene.

Men kan ikke de private, som ennå behersker de fleste arbeidsplasser, også bidra enda mer enn hittil til å fremme «avsosialiseringen»?

I De forente stater, hvor det kapitalistiske system viser en slik enestående styrke og effektivitet, taler man om «arbeiderøkonomi». I Storbritannia har de konservative i sitt meget interessante «Industrial Char-

ter» lansert «det eiendomsbesittende demokrati». Amerikanerne og engelskmennene vil med disse idéer skape nye betingelser hvorunder det kapitalistiske system kan arbeide. De vil aktivisere alle ledd i bedriftslivet ved å gi større grobunn for en sterkere eiendomsfølelse og direkte adgang til personlig initiativ også hos arbeiderne og funksjonærene. Man gjør dem medinteresserte i bedriftene og lar dem få andel i utbyttet.

Vi er her vitne til en omvurdering av det viktigste ledd i produksjonslivet, den utøvende arbeider, som vi nok kunne merke også her i landet før krigen, men som nå trenger seg fram med fornyet styrke på bakgrunn av krigsopplevelsene og de nye problemstillinger etter krigstiden har skapt.

Den dyktige bedriftslederen er den som kan øke produksjonen og selge billigere enn før, den som kan gi arbeiderne og funksjonærene en høyere levestandard og skape større livsglede og et sunt familieliv for hver av dem han har ansvar for, som sikrer deres alderdom og gir muligheter

"STAWANGER" N

6 APRIL 1949

for en videre faglig og åndelig utvikling.

Både i Amerika og England har denne omvurdering, eller kanskje det er bedre å si aktivisering, gitt seg ulike praktiske utslag. De fleste av de nye «livsformer» i bedriftene er kjent hos oss, og noen av dem har vært forsøkt gjennomført — med vekslende hell. I motsetning til i de store vest-europiske land har fagorganisasjonen her vært lite begeistret — ja til og med gjort motstand. Den føler kanskje sin sterke maktstilling truet. Det er imidlertid en motstand vi både for individets og samfunnets skyld må overvinne. Her gjelder det å selvstendiggjøre de enkelte i massene og å verne om og øke samfunnsverdiene. Økt produksjon gir høyere levestandard for hver enkelt og styrker demokratiet. Tilfredse mennesker er den eneste garanti for et sunt og stabilt samfunn.

Det vil føre for vidt her å behandle alle de forskjellige former «arbeiderøkonomien» har fått i USA og England, for å holde oss til de to

land vi har mest kjennskap til. Men la oss gjengi to ganske typiske tilfelle. Lederen for et stort firma i USA forteller om forholdene i sin bedrift bl. a.:

Først betaler vi aksjonærene 6 pst. utbytte av bedriftens virkelige kapital. Deretter avsetter styret det beløp som det anser nødvendig for fortsatte utvidelser etc. Resten deles så mellom selskapets funksjonærer og arbeidere i forhold til hver enkelt bidrag til årets vellykkede resultater. Innsatsen bedømmes tre ganger i året av et eget bedriftsutvalg.

Og bedriftslederen kommenterer:

Når man har en organisasjon hvor alle og en hver er innstillet på å yte sitt beste og produsere så billig som mulig, dukker det opp nye faktorer. Hvert enkelt individs evner ansføres langt ut over det normale og resultatet er nye idéer, planer og metoder.

Han sier også noe om forholdet til Staten: Arbeidsgiverne er engstelige for å forsøke noe nytt. Hvis det først må være lover og bestemmelser om alle ting, så bør de i hvert fall for-

mes slik at ingen behøver å være redd for dem.

Dette er et råd til myndighetene i USA. Det er nok enda mer på sin plass her i Norge.

Hva mener så de engelske konservative med «eiendomsbesittende demokrati»? En av forgrunnsfigurene i det britiske konservative parti, lord Woolton, som har realisert tanken i sin egen bedrift, sier:

Eiendomsbesittende demokrati er i korthet den økonomiske parallell til politisk demokrati. På samme måte som politisk demokrati sikrer individets selvbestemmelsesrett, vil det eiendomsbesittende demokrati sikre individets økonomiske selvbestemmelsesrett. I realiteten går det ut på at et hvert arbeidende menneske skal ha sin virkelige andel i den bedrift vedkommende arbeider i. Alle arbeidere og funksjonærer i mitt firma er medinnehavere, idet de har aksjer. Vårt mål er at ingen enkelt person eller gruppe skal kunne bestemme over firmaets skjebne eller innkassere den samlede profitt. Det-

te vil jeg arbeide for å få gjennomført i størst mulig utstrekning i hele vårt næringsliv. Derved trygger vi best det enkelte individ og samfunnet.

Disse og andre lignende idéer er som nevnt ikke ukjente for norsk bedriftsliv, men man har inntrykk av at de ikke er blant de mest sentrale emner i diskusjonen omkring vårt politiske og økonomiske liv.

Det er klart at det ikke er noen enkel sak å realisere slike idéer. Men de trenger seg også fram hos oss fordi de rommer en løsning av et av vår tids sentrale problemer: å bevare individet, dets eiendomsrett og personlige tiltaksløst i et samfunn og en verden som utvikler stadig større bedriftsenheter med de kollektiviseringstendenser dette fører med seg. Selvstendige mennesker i et forpliktende fellesskap. Det bør være et program for alle som kjemper for det frie menneske og det frie samfunn.